



แผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม
และการส่งเสริมจริยธรรม ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๐)

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจในการให้บริการประชาชน ทั้งในด้านการบริการ อาคารสถานที่เพื่อส่งเสริมสุนทรียะทางวัฒนธรรม และเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม โดยมีศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย และหออัครศิลป์ เป็นสถานที่ให้บริการ รวมทั้งยังมีการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมผ่านกระบวนการทำงานร่วมกับเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่หลากหลายทั่วประเทศ เช่น สภาวัฒนธรรม ศิลปินแห่งชาติ ศิลปินพื้นบ้าน สถาบันการศึกษา ชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และชุมชนเจ้าของมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม เป็นต้น จากภารกิจที่กล่าวข้างต้น เป็นเหตุให้บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมพึงมีแนวปฏิบัติในด้านจริยธรรมที่ดี มุ่งเน้นการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นคนดี คนเก่ง คนกล้า ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ และเพื่อให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีกลไกการขับเคลื่อนภารกิจด้านการส่งเสริมจริยธรรมที่เป็นรูปธรรม มีการส่งเสริม สนับสนุน สร้างความเข้มแข็งของงานจริยธรรมในองค์กรส่งผลให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรมเป็นองค์กรแห่งคนดี คนเก่ง คนกล้าในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.พ.

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๐) ขึ้นเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร SWOT Analysis และ TOWS Matrix Analysis เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำกลยุทธ์และแผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๐) โดยมีสาระสำคัญ สรุปได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีการประพฤติปฏิบัติในการทำหน้าที่เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)

พันธกิจ (Mission)

สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม แสดงให้เห็นถึงภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชน

เป้าหมาย (Goal)

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมจริยธรรม บุคลากรในกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่าและความสำคัญของการประพฤติปฏิบัติที่ดีมีจริยธรรม และปฏิบัติตาม ,ปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ส่งผลให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเครือข่ายทางวัฒนธรรมไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชน

วัตถุประสงค์ (Objective)

๑. เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรม การส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมให้บุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
 ๒. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนระบบราชการและองค์กรภาครัฐให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินและแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ยุทธศาสตร์ สอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. ดังนี้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างระบบนิเวศทางจริยธรรมในองค์กร (Ecosystem)
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุนให้นำกลไกการส่งเสริมจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติให้ครอบคลุมทุกระดับทั่วทั้งองค์กร
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในงานบริหารบุคคล
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมและสานพลังทุกภาคส่วนเพื่อสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรทางจริยธรรม
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสาร สร้างการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจ มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ กรมส่งเสริมวัฒนธรรมกับการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม	
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
ข้อมูลกรมส่งเสริมวัฒนธรรม	๓
บทที่ ๒ แนวคิดและกฎหมายข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง	
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม	๖
กฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง	๘
บทที่ ๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	๒๐
การนำ SWOT มากำหนดประเด็นขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์	๒๖
บทที่ ๔ สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรม ของกรมส่งเสริมจริยธรรม (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐)	
วิสัยทัศน์	๒๘
พันธกิจ	๒๘
เป้าหมาย	๒๘
วัตถุประสงค์	๒๘
ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม	๒๙

บทที่ ๑

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม

๑.หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้ รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และมาตรา ๒๕๘ ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (๔) บัญญัติให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้า ได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นมาตรฐานเดียวกัน คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ มีมติอนุมัติหลักการของร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. มีสาระสำคัญเป็นการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม และกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) เป็นกลไกระดับชาติ มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะนโยบายต่อคณะรัฐมนตรี ให้คำปรึกษาแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลในการจัดทำประมวลจริยธรรม กำหนด หลักเกณฑ์การนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึง วินิจฉัย ติความ หรือให้ความเห็นในเรื่องที่ขัดแย้งกับมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม และสภานิติบัญญัติแห่งชาติในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เป็นพิเศษ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๒ เห็นสมควรประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. เป็นกฎหมาย โดยพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตน อย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) จะกำหนดหลักเกณฑ์ การจัดทำประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้ง มาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีผลใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐในกำกับของฝ่ายบริหาร ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการการเมือง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมหาชน หน่วยงานของ

รัฐรูปแบบใหม่ แต่ไม่รวมถึงหน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ ด้วยเหตุนี้ จึงอาจกล่าวได้ว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทุกประเภทที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

เพื่อให้การขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ มีประสิทธิภาพ และสอดคล้อง ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ประกอบกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่บัญญัติให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีหน้าที่และอำนาจ ในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม ภาครัฐ จึงจำเป็นต้องจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรภาครัฐให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดีตามหลักมาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นให้กับประชาชนและยกระดับภาพลักษณ์ ประเทศไทยที่บริหารประเทศโดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมสูงสุดเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นประเทศที่ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจในการให้บริการประชาชน ทั้งในด้านการบริการอาคารสถานที่เพื่อส่งเสริมสุนทรียะทางวัฒนธรรม และเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม โดยมีศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย และหออัครศิลปิน เป็นสถานที่ให้บริการ รวมทั้งยังมีการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมผ่านกระบวนการทำงานร่วมกับเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่หลากหลายทั่วประเทศ เช่น สภาวัฒนธรรม ศิลปินแห่งชาติ ศิลปินพื้นบ้าน สถาบันการศึกษา ชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และชุมชนเจ้าของมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม เป็นต้น จากภารกิจที่กล่าวข้างต้น เป็นเหตุให้บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมพึงมีแนวปฏิบัติในด้านจริยธรรมที่ดี มุ่งเน้นการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นคนดีและคนเก่ง คนกล้าปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ

และเพื่อให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีกลไกการขับเคลื่อนภารกิจด้านการส่งเสริมจริยธรรมที่เป็นรูปธรรม มีการส่งเสริม สนับสนุน สร้างความเข้มแข็งของงานจริยธรรมในองค์กร ส่งผลให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรมเป็นองค์กรแห่งคนดี คนเก่ง คนกล้าในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรมจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๐) ขึ้น เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์มาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๐) เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม กระบวนการรักษากฎจริยธรรม การส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

๒.๒ เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์มาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๐) เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนระบบราชการของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนปฏิรูป ประเทศด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๓. ข้อมูลกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ชื่อเดิม คือ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (สวช.) สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ บริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการ และมีเลขาธิการคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (เทียบเท่าอธิบดี) เป็นเลขานุการคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (กวช.) และเมื่อปี พ.ศ.๒๕๔๕ มีการจัดตั้งกระทรวงวัฒนธรรม ส่งผลให้สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้โอนไปอยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

จนเมื่อ พ.ศ. ๒๕๕๓ มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ ซึ่งได้กำหนดให้คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (กวช.) ไปสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม จึงเป็นเหตุให้มีการเปลี่ยนชื่อจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เป็น กรมส่งเสริมวัฒนธรรม มีอธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเป็นผู้บริหารสูงสุด

อำนาจหน้าที่

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยวัฒนธรรมแห่งชาติและกฎหมายว่าด้วยภาพยนตร์และวีดิทัศน์ เกี่ยวกับการส่งเสริมและบำรุงรักษา วัฒนธรรมไทย โดยการศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา เผยแพร่ และส่งเสริมหน่วยงานของรัฐ เอกชนและประชาชนที่ดำเนินงาน ด้านวัฒนธรรม รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานและแลกเปลี่ยนด้านวัฒนธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวัฒนธรรมแห่งชาติและกฎหมายว่าด้วยภาพยนตร์และวีดิทัศน์
๒. ศึกษา วิจัยและเผยแพร่องค์ความรู้ทางวัฒนธรรม
๓. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม เครือข่ายวัฒนธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม
๔. เป็นศูนย์กลางในการศึกษา รวบรวม เผยแพร่ และให้บริการสารสนเทศและกิจกรรมทางวัฒนธรรม
๕. ส่งเสริมกระบวนการถ่ายทอดและเรียนรู้คุณค่าทางวัฒนธรรม
๖. สนับสนุน ส่งเสริม และประสานการดำเนินงานทางวัฒนธรรม
๗. ส่งเสริมและดำเนินการปกป้องคุ้มครองมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ
๘. ส่งเสริม ดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติ และสนับสนุนการดำเนินงานของศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม และบุคคลที่มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม

๙. เสริมสร้างค่านิยมอันดีงามและเหมาะสมกับสังคมไทย
๑๐. จัดทำโครงการและแผนปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาทางวัฒนธรรม
๑๑. ระดมทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานทางวัฒนธรรม
๑๒. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือ

คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม เพื่อนำพาสังคมไทยไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

๑. เติบโตสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนไทยมีความภาคภูมิใจในค่านิยมและวัฒนธรรมความเป็นไทย
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางวัฒนธรรมเพื่อเพิ่มคุณค่าและมูลค่าทุนทางวัฒนธรรม
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางวัฒนธรรมทุกภาคส่วนให้มีความเข้มแข็ง
๕. ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์เพื่อการให้บริการประชาชน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมให้มีศักยภาพ
๗. สงวนรักษา พัฒนาต่อยอด และเผยแพร่มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมไทยสู่ระดับนานาชาติ
๘. ยกย่องเชิดชูเกียรติ และสนับสนุนการดำเนินงานของศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม ผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม และศิลปินพื้นบ้าน
๙. ส่งเสริมและพัฒนางานภาพยนตร์และวีดิทัศน์ให้มีความทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างภาพลักษณ์ความเป็นไทยสู่สากล

เป้าหมาย

มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของไทยได้รับการประกาศขึ้นบัญชีมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของชาติ และขึ้นทะเบียนเป็นมรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ขององค์การยูเนสโก เพื่อให้ประชาชนชาวไทยและประชาคมโลกเห็นคุณค่าและประโยชน์ของกิจกรรมเผยแพร่มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมสู่สากล

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างจิตสำนึก ค่านิยม และอัตลักษณ์ความเป็นไทย

เป้าหมาย

ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการสืบทอดประเพณีวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และความเป็นไทย เกิดความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมของไทย

๓ ยุทธศาสตร์ด้านการเชิดชูและสืบสานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม

เป้าหมาย

องค์กรภาคีเครือข่ายทางวัฒนธรรมและประชาชนได้รับข้อมูลและมีส่วนร่วมในการส่งเสริม เผยแพร่ สืบสาน การวิจัยมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม และการยกย่องเชิดชูเกียรติศิลปินแห่งชาติ

๔ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมค่านิยมและสืบทอดประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าหมาย

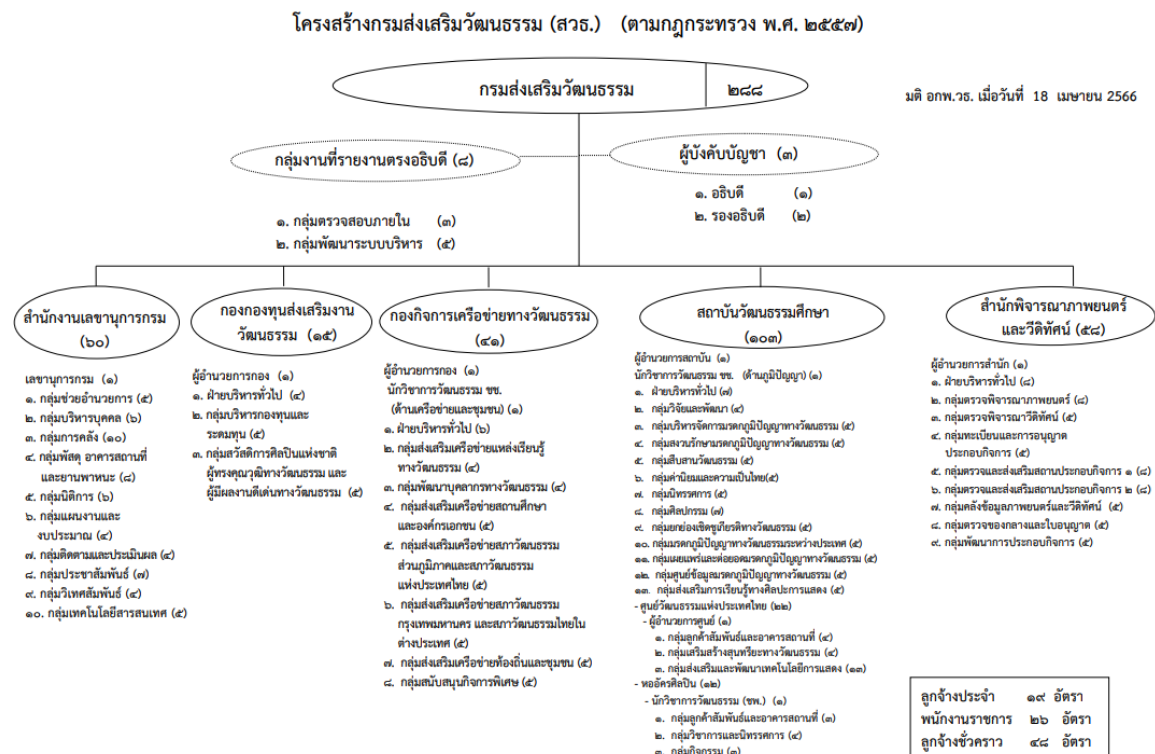
องค์กรภาคีเครือข่ายทางวัฒนธรรม และประชาชนได้รับข้อมูลและมีส่วนร่วมในการส่งเสริม เผยแพร่ ค่านิยม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีภูมิคุ้มกันในการดำเนินชีวิต ผ่านกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุนองค์กร ภาคีเครือข่ายทางวัฒนธรรม เพื่อสืบทอดประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม

เป้าหมาย

องค์กรเครือข่ายทางวัฒนธรรมและประชาชนได้รับข้อมูลและบริการทางวัฒนธรรมในการส่งเสริมและ เผยแพร่ พัฒนาแหล่งเรียนรู้และองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม

โครงสร้างกรมส่งเสริมวัฒนธรรม



บทที่ ๒

แนวคิดและกฎหมายข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มีกระบวนการดำเนินการ ประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมอย่างรอบด้านโดยยึดโยงกับแนวโน้ม (Trends) และแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งกระบวนการเหล่านี้เป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด

๒.๑ ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ความหมายของคำว่า “จริยธรรม” คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติทางศีลธรรม ว่าด้วยกฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ ทั้งที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติของมนุษย์เอง ความเป็นผู้มีปรีชาญาณ (ปัญญาและเหตุผล) ทำให้มนุษย์มีมโนธรรม รู้จักแยกแยะความถูกผิดควรไม่ควร คือการบ่มเพาะคุณธรรมลงไปในชีวิตจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นปกติ

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้ให้ความหมายของมาตรฐานทางจริยธรรมว่า เป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

โดยมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวจะนำมาใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจถูกผิด การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว

ดวงเดือน พันธุมนาวิน ได้สรุปว่าจริยธรรม (Morality) มีความหมายกว้างขวาง ครอบคลุม คุณธรรม ค่านิยม กฎระเบียบ และศาสนา เพราะจริยธรรม คือ ระบบของพฤติกรรมการทำดี ละเว้นชั่ว ซึ่งการที่คนจะทำความดีหรือไม่นั้นขึ้นกับ “สาเหตุภายใน” และ “สาเหตุภายนอก”

โดยสาเหตุภายในนั้นหมายถึงลักษณะทางจิตใจของตัวบุคคลเองที่จะตัดสินใจทำความดีละเว้นความชั่ว เช่น ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ความซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่ตัว ส่วนสาเหตุภายนอกนั้นหมายถึงอิทธิพลภายนอกหรือปัจจัยสภาพแวดล้อม เช่น คนรอบข้าง กฎระเบียบ สังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม ผู้ร่วมงาน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน ได้สรุปลักษณะพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานราชการไว้ ๓ ประการ โดยข้าราชการที่เป็นคนดี และเก่งอย่างสมบูรณ์นั้นจะต้องมีพฤติกรรมครบ ทั้ง ๓ ประการในคนๆ เดียวกัน อันได้แก่ พฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมในหน้าที่ราชการ โดย

- พฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมการทำตามกฎหมาย พฤติกรรม ซื่อสัตย์ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม นั่นคือการไม่เบียดเบียนผู้อื่นและตนเอง ยึดมั่นในศาสนา และวัฒนธรรมที่ดีงาม

- พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมการปรับตัวให้สามารถทำงานที่แปลกใหม่ สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ทางสังคม และทางจิตใจมีพฤติกรรม

พัฒนาผู้อยู่ในความรับผิดชอบ พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมที่เหมาะสม และพฤติกรรมการพัฒนากลุ่มและสังคม รู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

- พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ คือ พฤติกรรมการทำงานเพื่องานราชการ และเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ พฤติกรรมการรักษาระเบียบวินัยของทางราชการ ตลอดจนมีจรรยาในวิชา ศีลของตนสามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

หากพิจารณา “จริยธรรม” กับ “กฎหมาย” จะเห็นได้ว่าทั้ง “จริยธรรม” และ “กฎหมาย” มีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกันคือ ต้องการควบคุมพฤติกรรมหรือการกระทำของมนุษย์ให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข ซึ่ง “จริยธรรม” กับ “กฎหมาย” ในบางครั้งก็เป็นเรื่องเดียวกันที่กำหนดโดยค่านิยม หรือวัฒนธรรม ประเพณีของสังคมที่จะเป็นตัวกำหนดว่าพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่เหมาะสมถูกต้อง หรือการกระทำใดเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้อง โดยรัฐอาจจะออกกฎหมายหรือกฎข้อบังคับ ห้ามมิให้มีการกระทำที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้องดังกล่าวและกำหนดโทษไว้ กรณีดังกล่าวก็จะถือว่ารัฐได้ออกกฎหมายเป็นข้อห้ามการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมอย่างใดก็ได้ “จริยธรรม” มีความแตกต่างกับกฎหมาย ๔ ประการ

ประการแรก คือ จริยธรรมเป็นเรื่องของความประพฤติในระดับสูง ส่วนกฎหมายเป็นการควบคุมความประพฤติในระดับมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น จึงทำให้สิ่งที่ฝ่าฝืนจริยธรรมหลายเรื่องไม่ได้ถูกกำหนดว่าผิดกฎหมาย เช่น การทำร้ายถือว่าผิดกฎหมายแต่ในแง่ของจริยธรรมยังต้องการให้มนุษย์มีความกรุณาปราณี ไม่เบียดเบียนกันด้วย

ประการที่สอง กฎหมายเป็นข้อกำหนดที่บังคับเป็นการทั่วไป ส่วน “จรรยาบรรณ” ซึ่งเป็นข้อกำหนดทางจริยธรรม อาจใช้กับคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรืออาจใช้เฉพาะในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง เช่น จรรยาบรรณแพทย์ก็ใช้กับแพทย์เท่า นั้นไม่ได้มีสภาพบังคับที่ใช้กับคนทั่วไป

ประการที่สาม กฎหมายจะมีการกำหนดบทลงโทษและบทบังคับไว้ชัดเจน ในขณะที่จริยธรรมอาจไม่ได้กำหนดบทลงโทษไว้แต่อาจเป็นการลงโทษทางสังคมก็ได้

ประการที่สี่ “จริยธรรม” มักจะเน้นที่การสร้างเสริมหรือพัฒนาจิตสำนึกจากภายในให้คนรู้สึกถึงความรู้สึกผิดชอบชั่วดีและต้องทำให้สิ่งที่ถูกต้องด้วยสำนึกของตน ไม่ใช่เพราะกลัวว่าจะถูกลงโทษอย่างใดที่คนเกรงกลัวกฎหมาย อย่างไรก็ตาม แม้กฎหมายและจริยธรรมจะมีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกันที่มุ่งให้คนในสังคมทำในสิ่งที่ถูกต้อง แต่ในความเป็นจริง ไม่สามารถออกกฎหมายเพื่อควบคุมพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรมของบุคคลในทุกๆ เรื่องได้ แต่การสร้างสังคมสงบสุขจำเป็นต้องใช้หลักจริยธรรมเข้ามาเสริมการใช้กฎหมายแต่เพียงอย่างเดียว

ประวิณ ณ นคร (๒๕๕๕) สรุปความเรื่องจริยธรรมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเอาไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง “สภาพที่ทรงไว้ซึ่งความประพฤติโดยชอบ” ทั้งนี้ การจะรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้จะต้องระวัง ดูแล ป้องกัน และเยียวยาใน ๔ ระดับ คือ

๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละคนระวังในการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับข้อปฏิบัติทางจริยธรรม และไม่ฝ่าฝืนข้อปฏิบัติทางจริยธรรม

๒) ผู้บังคับบัญชา องค์กรผู้เกี่ยวข้องและสังคม ดูแล ส่งเสริมและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีจริยธรรม

๓) ผู้บังคับบัญชา องค์กรผู้เกี่ยวข้องและสังคม ป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่าฝืนข้อปฏิบัติทางจริยธรรม

๔) ผู้บังคับบัญชาเยี่ยวยาโดยดำเนินการลงโทษ (Punishment) หรือแก้ไข (Correction) แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางจริยธรรม

กล่าวโดยสรุป จริยธรรมเป็นลักษณะของความประพฤติที่เหมาะสม ถูกต้อง ชอบธรรมโดยจริยธรรม ไม่ใช่กฎหมาย แต่เป็นลักษณะพฤติกรรมที่สูงกว่ากฎหมาย การฝ่าฝืนจริยธรรมจึงอาจไม่ได้เป็นความผิดตามกฎหมาย แต่บางครั้งก็อาจมีการกำหนดกฎหมายหรือกฎเกณฑ์เพื่อห้ามการกระทำผิดที่เป็นการฝ่าฝืนศีลธรรมหรือจริยธรรมขึ้นมาก็ได้ ดังนั้น กฎหมายจึงอาจมีบทบาทไม่มากนักต่อการควบคุมพฤติกรรมทางสังคม แต่จริยธรรมจะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้สังคมสงบสุข และทำให้ผู้คนในสังคมเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนรวม กฎหมายและจริยธรรมจึงมีบทบาทที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ จริยธรรมเป็นเรื่องของความถูกต้อง ชั่ว ดี ซึ่งอาจเป็นประเด็น ที่มีการถกเถียงได้ด้วย ปัจจุบัน ประเทศไทยมีกฎหมายพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่กำหนดให้มีหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมีกลไกการรักษาจริยธรรม ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมสังคมสันติสุข เสียสละ และเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งยังสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในหลักจริยธรรมในสังคมไทย

๒.๒ กฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ตั้งแต่ปีพุทธศักราช ๒๕๔๐ พุทธศักราช ๒๕๕๐ จนถึงพุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้บัญญัติให้จริยธรรมเป็นหลักสำคัญของรัฐธรรมนูญ และมีเนื้อหาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมตั้งแต่เจตนารมณ์ของการประกาศรัฐธรรมนูญ โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐บัญญัติไว้ดังนี้

“...การปกครองของประเทศไทยได้ดำรงเจตนารมณ์ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขต่อเนื่องมาโดยตลอด แม้ได้มีการยกเลิก แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศใช้รัฐธรรมนูญ เพื่อจัดระเบียบการปกครองให้เหมาะสมหลายครั้ง แต่การปกครองก็มิได้มีเสถียรภาพหรือราบรื่นเรียบร้อยเพราะยังคงประสบปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ บางครั้งเป็นวิกฤติทางรัฐธรรมนูญที่หาทางออกไม่ได้เหตุผลหนึ่งเกิดจากการที่มีผู้ไม่นำพาหรือไม่นับถือยำเกรงกฎเกณฑ์การปกครองบ้านเมืองทุจริตฉ้อฉลหรือบิดเบือนอำนาจ หรือขาดความตระหนักสำนึกรับผิดชอบต่อประเทศชาติและประชาชน จนทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่เป็นผล ซึ่งจำเป็นต้องป้องกันและแก้ไขด้วยการปฏิรูปการศึกษาและการบังคับใช้กฎหมาย และเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบคุณธรรมและจริยธรรม...” ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาระบบการเมืองการปกครอง แก้ไขความขัดแย้ง และแก้ไขปัญหาการทุจริตฉ้อฉลและบิดเบือนอำนาจ

นอกจากนี้ มีบทบัญญัติอีกหลายส่วนที่กล่าวถึงเรื่องจริยธรรม ได้แก่

- มาตรา ๒๗ วรรคห้า บัญญัติว่า บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมาย เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม

- มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติว่า รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่า มาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

- มาตรา ๑๒๘ บัญญัติว่า สมาชิกวุฒิสภาและวุฒิสภามีอำนาจตรา ข้อบังคับ การประชุมเกี่ยวกับการเลือก และการปฏิบัติหน้าที่ของประธานสภา รองประธานสภา เรื่องหรือกิจการอันเป็น หน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการการสามัญแต่ละชุด การปฏิบัติหน้าที่และองค์ประชุมของคณะกรรมการ การวิธีการประชุม การเสนอและพิจารณาร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญและร่างพระราชบัญญัติ การเสนอ ญัตติ การปรึกษา การอภิปราย การลงมติ การบันทึกการลงมติ การเปิดเผยการลงมติ การตั้งกระทู้ถาม การเปิด อภิปรายทั่วไป การรักษาระเบียบและความเรียบร้อย และการอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีอำนาจตราข้อบังคับ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมของสมาชิกและกรรมการ และการกิจการอื่นเพื่อดำเนินการตาม บทบัญญัติแห่ง รัฐธรรมนูญ

- มาตรา ๒๑๙ บัญญัติว่า ให้ศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระร่วมกันกำหนดมาตรฐาน ทางจริยธรรมขึ้นใช้บังคับแก่ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ รวมทั้งผู้ว่าการตรวจเงิน แผ่นดิน และหัวหน้าหน่วยงานธุรการของศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระ และเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา แล้วให้ใช้บังคับได้ ทั้งนี้ มาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวต้องครอบคลุมถึงการรักษาเกียรติภูมิและผลประโยชน์ของ ชาติ และต้องระบุให้ชัดแจ้งด้วยว่าการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมใดมีลักษณะร้ายแรง ซึ่งถือเป็นลักษณะต้องห้ามของนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ตามมาตรา ๑๖๐ (๕) และเป็นลักษณะต้องห้ามของตุลาการศาล รัฐธรรมนูญ ตามมาตรา ๒๐๒ (๑๐) ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ จากบทบัญญัติ ของรัฐธรรมนูญที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่ารัฐธรรมนูญให้ความสำคัญกับมาตรฐานทางจริยธรรม โดยให้มี การกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งข้าราชการ ผู้ดำรงตำแหน่งทาง การเมือง สมาชิกวุฒิสภาและสภาผู้แทนราษฎร รวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์กรอิสระ และมีบทบังคับในการ ควบคุมการกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรงของผู้ดำรงตำแหน่ง ทางการเมือง ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระหรือผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน

๒.๒.๒ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งใช้เป็น หลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงานการตัดสินใจ ถูกผิด การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำ ความดีและละเว้นความชั่ว โดยมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมพ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

โดยพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ใช้บังคับครอบคลุมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ รวมถึงคณะกรรมการด้วย นอกจากนี้ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้มีกลไกการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) องค์การกลางบริหารงานบุคคล และหน่วยงานของรัฐ เป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมให้สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

๒.๒.๓ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม มีดังต่อไปนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบมีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๓) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันต่อเวลา และสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชน ด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

(๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายสถานะทาง เศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการ ให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

หากข้าราชการพลเรือนผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับ อันใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามที่บัญญัติไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการ พลเรือนนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาวิชานั้นด้วย

การจัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ พลเรือนนี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

ให้กรรมการ พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่น ยึดถือปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ด้วย

๒.๒.๔ นโยบาย เจตนารมณ์ มาตรการ แนวปฏิบัติของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ด้านคุณธรรม จริยธรรม

๑) แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘)

แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๘) นำมาสู่ยุทธศาสตร์หลัก ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมแห่งความดี มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และมีความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนและขับเคลื่อนการเป็นองค์กรส่งเสริมวัฒนธรรมคุณธรรม โปร่งใส ซื่อสัตย์ ซื่อตรง สุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรเสริมสร้างการมีจิตสาธารณะ และความกตัญญู

เป้าหมาย

ขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามหลักศาสนา และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดั่งามมาใช้ในการ ดำรงชีวิต โดยยึดมั่นหลักคุณธรรม ๕ ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู รวมทั้ง ยึดมั่นใน

หลักธรรมทางศาสนา สอดคล้องตามแผนปฏิบัติการหรือแผนแม่บทด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่จะเน้นรณรงค์และสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนฯ นำคุณธรรมให้เข้าถึงคนไทยทุกช่วงวัย เพื่อบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ให้คนไทยมีความพร้อมในทุกมิติ ทั้งด้านสติปัญญา และด้านคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น รวมทั้งสื่อในสังคมไทยมีความเข้มแข็งในด้านคุณธรรม สร้างภูมิคุ้มกันและพลังบวกให้กับประชาชน ทำให้สังคมไทย “เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์มากขึ้น” นำไปสู่เป้าหมายการเป็นหน่วยงานรัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้ง เสริมสร้างให้บุคลากรมีจิตสำนึก มีความมุ่งมั่น และความเป็นมืออาชีพ มีชีวิตที่สมดุลและมีความสุข

๒) ประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรม พ.ศ. ๒๕๖๗

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้จัดทำและประกาศเจตนารมณ์ของบุคลากรในองค์กร เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรคุณธรรม ภายใต้คุณธรรมเป้าหมาย “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญูและ ยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา” จาก “ปัญหาที่ยากแก่” และ “ความดีที่ยากทำ” ดังนี้

ปัญหาที่ยากแก่

๑. การเสริมสร้าง และสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรม ในเรื่อง “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา” ให้เป็นโครงการ/กิจกรรมสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในทุกกอง/สำนัก เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมเป็นประจำและต่อเนื่อง

๒. การรักษาสีเสื้อและภูมิทัศน์ของหน่วยงานให้สวยงาม เป็นระเบียบ

ความดีที่ยากทำ คือ การส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามคุณธรรม ๖

ประการ ได้แก่ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา” เช่น มีความพอเพียง ใช้ทรัพยากรของราชการ อย่างประหยัด และคุ้มค่า การมีจิตอาสา เสียสละ ช่วยเหลือ แบ่งปัน และบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม โดยดำเนินการอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรมเป็นองค์กรคุณธรรมที่มีบุคลากรในหน่วยงานเป็นคนดีมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มุ่งเน้นการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติเป็นสำคัญ

๓) นโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต การให้หรือรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อน

นโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต การให้หรือรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อน ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม การให้ความสำคัญกับมาตรการป้องกันและต่อต้านการทุจริต การให้หรือรับสินบน ทั้งตามกฎหมายไทย และต่างประเทศ อาทิเช่น มาตรการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (Office of the National Anti-Corruption Commission) และมาตรการขององค์การสหประชาชาติ อนุสัญญา ว่าด้วยการต่อต้านการคอร์รัปชัน (UN Convention Against Corruption) เป็นต้น เป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วน คาดหวังและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามให้เกิดเป็นรูปธรรม นโยบาย : กรมส่งเสริมวัฒนธรรม มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและต่อต้านการทุจริต (Corruption) การให้หรือรับสินบน (Bribery) กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยถือว่าการกระทำใดๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าว เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่เป็นไปตามนโยบายการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกระดับจะต้องต่อต้านและละเว้นการกระทำเช่นนั้น

แนวทางปฏิบัติ : ผู้บริหารและบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีหน้าที่ปฏิบัติตาม

กฎหมาย กฎ ระเบียบทั้งของประเทศไทยและ ระหว่างประเทศที่ว่าด้วยเรื่อง การป้องกันและต่อต้านการทุจริต การให้หรือรับสินบน

๑. ผู้บริหารและบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ควรให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน และต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติเท่านั้น เพื่อป้องกัน ไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest)

๒. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความโปร่งใส อันหมายรวมถึงการเตรียมความพร้อมรับการตรวจสอบ การปฏิบัติหน้าที่จากกรมส่งเสริมวัฒนธรรม หรือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือประชาชนตลอดเวลา

๓. การจ่ายเงินหรือให้สิ่งของมีค่า หรือบริการ อาทิ ของขวัญ (Gifts) ความบันเทิง (Entertainment) การท่องเที่ยว (Travel) ให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ รัฐต่างประเทศ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้บุคคลนั้น กระทำการ หรือละเว้นกระทำการใดๆ อันเป็นการผิดกฎหมาย เป็นการกระทำที่ไม่สมควรปฏิบัติอย่างยิ่ง ทั้งนี้รวมถึงไม่ควรส่งเสริม หรือมีส่วนร่วมให้บุคคลอื่นมีการกระทำดังกล่าวด้วย

๔) แนวปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการรับสินบน

แนวปฏิบัติตาม “มาตรการป้องกันการรับสินบน” บุคลากรทุกระดับของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ต้องปฏิบัติตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

๑. ปฏิบัติตามนโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต การให้หรือรับสินบน จรรยาบรรณข้าราชการ กรมส่งเสริมวัฒนธรรม รวมทั้งกฎ ระเบียบและข้อบังคับ ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม โดยต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้อง กับการทุจริต คอร์รัปชัน ในทุกรูปแบบ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๒. ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการแสดงถึงเจตนาว่าเป็นการทุจริต คอร์รัปชัน การให้หรือรับสินบน แก่ผู้ที่มี ส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ในเรื่องที่ดินมีหน้าที่รับผิดชอบ ทั้งทางตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ ได้มาซึ่งผลประโยชน์แก่องค์กร ตนเอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

๓. ไม่ละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตและคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับกรมส่งเสริมวัฒนธรรม โดยถือเป็นหน้าที่ที่ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบได้ทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ

๔. ในการดำเนินการใดๆ ที่อาจมีความเสี่ยงต่อการเกิดทุจริตและคอร์รัปชัน บุคลากรทุกระดับของกรม ส่งเสริมวัฒนธรรม จะต้องปฏิบัติโดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้ ด้วยความระมัดระวัง

๕. การให้หรือรับของขวัญ ของกำนัล การเลี้ยงรับรอง และค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดีที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมส่งเสริมวัฒนธรรม พ.ศ.๒๕๕๙ รวมถึงประกาศเจตจำนงการป้องกันการทุจริตของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐

๖. การให้เงินบริจาคเพื่อการกุศล จะต้องกระทำในนามกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อประโยชน์ต่อสังคม โดยต้องเป็นองค์กรที่เชื่อถือได้ มีใบรับรอง และต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส ผ่านขั้นตอนตามระเบียบของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมที่กำหนดไว้และถูกต้องตามกฎหมาย ตลอดจนมีการติดตาม และตรวจสอบ เพื่อให้มั่นใจว่าเงินบริจาคไม่ได้ถูกนำไปใช้เพื่อเป็นข้ออ้างในการติดสินบน

๗. ความสัมพันธ์ทางธุรกิจและการจัดซื้อ จัดจ้างกับภาครัฐ หรือเอกชน รวมถึง การ

ติดต่อกับภาครัฐ หรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐ หรือเอกชน ตลอดจนบุคคลที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมของกรมส่งเสริม วัฒนธรรมจะต้องเป็นไปด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ และต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๘. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม จะสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเห็นความสำคัญ และมีจิตสำนึกในการต่อต้านทุจริต คอร์รัปชัน รวมทั้งจัดให้มีการควบคุมภายในเพื่อป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน การให้หรือรับสินบนในทุกรูปแบบ

๙. แนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันนี้ ครอบคลุมไปถึงกระบวนการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม และการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับ มีหน้าที่สื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติในกิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบ และควบคุมดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ แนวปฏิบัตินี้

๑๐. กรมส่งเสริมวัฒนธรรมจะให้เป็นธรรมและคุ้มครองบุคลากร หรือบุคคลอื่นใด ที่แจ้งเบาะแสหรือ หลักฐานเรื่องการทุจริต คอร์รัปชัน ที่เกี่ยวข้องกับกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๑๑. ผู้ที่กระทำการทุจริต คอร์รัปชัน ถือเป็นการกระทำผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

๑๒. กรมส่งเสริมวัฒนธรรมจะสอบทานแนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย

๕) แนวปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการมีผลประโยชน์ทับซ้อนของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

แนวปฏิบัติตาม “มาตรการป้องกันการมีผลประโยชน์ทับซ้อนของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม” เจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมต้องมีระบบคิดที่สามารถแยกเรื่องตำแหน่งหน้าที่กับเรื่องส่วนตัวออกจากกันอย่างชัดเจนว่าสิ่งไหนถูกสิ่งไหนผิด สิ่งไหนทำได้สิ่งไหนทำไม่ได้ สิ่งไหนคือประโยชน์ส่วนตนสิ่งไหนคือประโยชน์ ส่วนรวมไม่นำมาปะปนกัน ไม่นำบุคลากรหรือทรัพย์สินของราชการมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่เบียดบังราชการ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมหรือของหน่วยงานเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน เครือญาติ และพวกพ้อง ไม่แสวงหาประโยชน์ จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ ไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่ กรณีเกิดการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม จะยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก หลักคิดการแยกประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมอย่างเด็ดขาด ดังกล่าวนี้อ สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของ เจ้าหน้าที่ของรัฐตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ ๕ ที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยอย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

๑. ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณ ส่วนตัวมาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะ ชอบหรือชัง

๒. ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของ

ทางราชการไป เพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๓. ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลง หรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ในกรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัย ให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำการดังกล่าวไว้ก่อนแล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้ว จึงปฏิบัติตามนั้น

๔. ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ ข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการหรือประโยชน์ส่วนรวม กับประโยชน์ส่วนตัวหรือส่วนกลุ่ม อันจำเป็นต้องวินิจฉัยหรือชี้ขาด ต้องยึดประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

๖) นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย การกำกับดูแลองค์การที่ดีของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐและพัฒนา ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งเป็นการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง เพื่อให้ภาคราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ แก่ประชาชน กรมส่งเสริมวัฒนธรรม จึงได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส และตรวจสอบได้ขึ้นเพื่อเป็น มาตรฐานและเป็นแนวทางปฏิบัติของกรม รวมทั้งเป็นค่านิยมสำหรับองค์การหรือบุคลากรทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎ ข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึง ดังนี้ นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มีดังนี้

๑. นโยบายด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการสร้างความ โปร่งใส

นโยบายหลัก

- ผู้บริหารยึดมั่นและสนับสนุนการสร้าง ความโปร่งใสและตรวจสอบได้อย่างจริงจังและส่งเสริมให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชามีคุณธรรม ซื่อสัตย์ และโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

แนวทางปฏิบัติ

- มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้
- ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์การ
- มีความพยายาม/ความคิดริเริ่มของหน่วยงานในการทำงานเพื่อความโปร่งใสและ

ตรวจสอบได้

๒. นโยบายด้านความเปิดเผยการมีระบบตรวจสอบภายในองค์กรและการมีส่วนร่วม นโยบายหลัก

- ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารความโปร่งใสและตรวจสอบได้ มีระบบตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ และมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมภาคประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน

แนวทางปฏิบัติ

- เปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการ
- มีมาตรฐานการให้บริการประชาชน และประกาศให้ทราบ
- มีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี
- เผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ
- เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

๓. นโยบายด้านการใช้ดุลยพินิจ

นโยบายหลัก

- การยึดมั่นสนับสนุนให้มีระบบกลไกการช่วยลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีระบบบริหารจัดการที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ

- ลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานโดยดำเนินงานตามคู่มือสำหรับประชาชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมและคู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นต้น

- ลดการใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล
- มีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

๔. นโยบายด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

นโยบายหลัก

- ส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ

- มีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
- มีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
- มีคู่มือการรับเรื่องร้องเรียน

๗) นโยบายส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงานของบุคลากรรวมทั้งเป็นค่านิยมสำหรับองค์การหรือบุคลากร กรมส่งเสริมวัฒนธรรมพึงยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ตามควบคู่กับกฎ ข้อบังคับอื่นๆ เพื่อเป้าหมายที่จะเป็นองค์กร คุณธรรมต้นแบบ โดยพัฒนาการให้บริการด้านให้มีความโปร่งใสความเป็นธรรมต่อประชาชนผู้รับบริการ และ พัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม รวมทั้งส่งเสริมบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้ ยึดมั่นและปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว กรมส่งเสริมวัฒนธรรมจะดำเนินการดังนี้

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความสุขในการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานของคุณธรรม และจริยธรรม คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๓. ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมด้วยตนเอง เพื่อ

ปลูกจิตสำนึก ปลูกฝังค่านิยม ทศนคติให้บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต

๔. ส่งเสริมบุคลากรมีจิตบริการในการปฏิบัติงาน และมีจิตสาธารณะ และปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๕. ส่งเสริมบุคลากรให้กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ยกย่องและเชิดชู บุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

๘) นโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีเจตจำนงสุจริตร่วมกันที่จะสร้างความโปร่งใสภายในหน่วยงาน สร้างค่านิยมในการปฏิบัติหน้าที่ และพึงปฏิบัติให้เป็นวัฒนธรรมสุจริตของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม สำหรับเป็น แนวทางปฏิบัติงานของบุคลาการรวมทั้งเป็นค่านิยมสำหรับองค์กรหรือบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อให้ เป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จึงประกาศนโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) โดยมีแนวทาง ให้ถือปฏิบัติดังนี้

๑. ผู้บริหารและบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมจะไม่ถวายนำถึงการให้หรือรับของขวัญ ของที่ระลึก ของกำนัลหรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) รวมถึงไม่ให้หรือไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ด้วย

๒. ผู้บริหารและบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมจะไม่ยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลใน ครอบครัว ให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด กับผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

๓. ผู้บริหารและบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมหากประสงค์จะแสดงความยินดีหรือความปรารถนาดีในเทศกาลต่างๆ ควรส่งเสริมให้ใช้บัตรอวยพร หรืออวยพรผ่านสื่อออนไลน์แทนการให้ ของขวัญของกำนัลหรือประโยชน์อื่นใด เว้นแต่เป็นสิ่งของ เพื่อการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของ หน่วยงานตามโอกาสและความเหมาะสม เช่น บัตรอวยพร ปฏิทินไดอารี่ สมุดบันทึก เป็นต้น

๔. กรณีจำเป็นต้องให้หรือต้องรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาหรือตามปกติ ประเพณีนิยม หรือเพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ก่อนการให้หรือรับของขวัญ ของที่ระลึก ของกำนัลหรือประโยชน์อื่นใด ต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องแล้ว โดยสิ่งของหรือของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดที่ให้หรือรับแก่กันนั้น ต้องมีมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท หากเกิน ๓,๐๐๐ บาท ให้รายงานการรับของขวัญแก่ผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ ให้พึงระวังการตีมูลค่าของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดต่ำกว่าความเป็นจริง

๙) นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติราชการ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีความชัดเจน โปร่งใส มีธรรมาภิบาล เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นการเสริมสร้างความมีศักดิ์ศรีของการเป็นหน่วยงานภาครัฐ พร้อมสร้างความไว้วางใจและศรัทธาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้รวบรวมหลักการ นโยบายการปฏิบัติราชการ แนวทางปฏิบัติ รวมทั้งมาตรฐานการทำงาน ความประพฤติที่ดีบนพื้นฐานธรรมาภิบาลของข้าราชการและ

พนักงานของรัฐ ตามความคาดหวังของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อันได้แก่ผู้บริหาร บุคลากร ผู้รับบริการ ประชาชน โดยบุคลากรทุกระดับสามารถนำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีฉบับนี้เป็นแนวทางยึดถือ ปฏิบัติในการดำเนินงาน และจะไม่ละเลยการปฏิบัติตามหลักการที่ปรากฏอยู่ในนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

เพื่อแสดงความมุ่งมั่นต่อการบริหารราชการตามแนวธรรมาภิบาล กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้กำหนด นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีประกอบด้วยนโยบายหลักและแนวทางปฏิบัติภายใต้กรอบนโยบาย ด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม นโยบายด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายด้านองค์การ และนโยบายด้าน ผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

๑ นโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม

นโยบายหลัก

ส่งเสริมการดำเนินงานเครือข่ายทางวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนา เครือข่ายทางวัฒนธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในการบริหารจัดการทางวัฒนธรรมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ

แนวทางปฏิบัติ

(๑) จัดกิจกรรมส่งเสริมการดำเนินงานปกป้องคุ้มครองมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมแบบมี ส่วนร่วมกับเครือข่ายทางวัฒนธรรมทั่วประเทศ และต่างประเทศ

(๒) จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติเครือข่ายทางวัฒนธรรม

๒. นโยบายด้านผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายหลัก

ส่งเสริมและมุ่งมั่นให้ประชาชนได้รับบริการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส รวดเร็วและถูกต้อง

แนวทางปฏิบัติ

(๑) ให้ความสำคัญต่อการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริการอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ บิดเบือนข้อเท็จจริง สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ และพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ ประชาชน ลดต้นทุนของประชาชนและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการของภาครัฐ สร้างให้เกิดความโปร่งใส ในการปฏิบัติราชการและลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่

(๒) สร้างกลไกการจัดทำข้อมูลที่ต้องครบถ้วนพร้อมประกาศให้ผู้รับบริการทราบ

(๓) สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับสำหรับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(๔) พัฒนาและปรับปรุงระบบข้อมูลการให้บริการของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๓. นโยบายด้านองค์การ

นโยบายหลัก

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมตระหนักถึงความสำคัญของการควบคุมภายใน ในการดำเนินงานของ หน่วยงานในสังกัด จึงกำหนดให้มีการจัดทำระบบการควบคุมภายในมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีและการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์

แนวทางปฏิบัติ

จัดทำระบบการควบคุมภายในโดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานภายในสังกัด นำระบบการควบคุม

ภายในไปใช้กับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี

๔. นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายหลัก

ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากร

แนวทางปฏิบัติ

(๑) จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

(๒) จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จากการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างองค์การ

เรียนรู้ในรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์

(๓) จัดให้มีกิจกรรมสำหรับสร้างเสริมสุขภาวะขององค์กร (Happy Work Place)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๓.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์มาตรฐานทางจริยธรรมและส่งเสริมจริยธรรมกรมส่งเสริมวัฒนธรรม วิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยการใช้เทคนิค SWOT Analysis ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์กรของ กรมส่งเสริมวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมของกรมส่งเสริม วัฒนธรรม โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (Strength Weakness Opportunity and Threat: SWOT เพื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์รวมถึงส่งเสริม หรือขัดขวาง การดำเนินการด้านจริยธรรม และปัจจัยที่เป็นปัญหาข้อขัดข้องและอุปสรรคที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขหรือ พัฒนาให้การส่งเสริมจริยธรรมมีประสิทธิภาพ

โดยผลการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและ การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ มีรายละเอียด ดังนี้

๓.๑.๑ สถานการณ์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับการส่งเสริมจริยธรรม

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐที่เป็น 'จุดแข็ง' (Strengths) ในการส่งเสริม จริยธรรม มีดังนี้

- ๑) ผู้บริหารมีนโยบายเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และต่อต้านการทุจริต
- ๒) กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ได้กำหนดให้มี กลุ่มจริยธรรม เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแล มาตรฐานทางจริยธรรมและส่งเสริมจริยธรรมกรมส่งเสริมวัฒนธรรม
- ๓) มีประมวลจริยธรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานทาง จริยธรรม
- ๔) มีแผนงาน/กิจกรรมที่ขับเคลื่อนการสร้างตระหนักรู้ และสนับสนุนยกย่องบุคลากรที่มี คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ
- ๕) มีภาคีเครือข่ายทางด้งานวัฒนธรรมทั้งในระดับชุมชนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ที่สามารถประสานเชื่อมโยงในการพัฒนางานด้านวัฒนธรรม
- ๖) บุคลากรในกรมส่งเสริมวัฒนธรรมทุกระดับพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการส่งเสริม จริยธรรมของหน่วยงาน
- ๗) บุคลากรในกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเป็นอย่างดี มีกรอบ และแนวทางปฏิบัติตามระเบียบ และตามอำนาจหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้แล้วชัดเจน มีกรอบประมวลจริยธรรมให้ยึดถือ ปฏิบัติอยู่แล้วในเกือบทุกหน่วยงาน
- ๘) บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมส่วนใหญ่ยังเชื่อมั่นและยึดถือจริยธรรมเป็นหลักในการ

ประพัตินและในการทำงาน หากได้รับการส่งเสริมและให้ความเชื่อมั่นก็พร้อมที่จะร่วมส่งเสริมจริยธรรมและสร้างเสริมสังคมจริยธรรมให้เกิดขึ้นได้

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐที่เป็น 'จุดอ่อน' (Weaknesses) ในการส่งเสริมจริยธรรม มีดังนี้

๑) บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมจำนวนมาก เห็นว่า มาตรฐานทางจริยธรรมเป็นนามธรรม เข้าใจยากและมองไม่เห็นภาพเป้าหมายในการขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรมที่ชัดเจน ยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีอยู่ของจริยธรรมในระดับที่เป็นรูปธรรม

๒) บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมยังขาดความสนใจในการศึกษาและทำความเข้าใจประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน

๓) หน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบด้านจริยธรรมยังขาดโครงสร้างและอัตรากำลังที่ชัดเจน เป็นการมอบหมายภาระหน้าที่พิเศษเพิ่มให้กับบุคลากรคนใดคนหนึ่ง หรือจัดตั้งกลุ่มงานพิเศษเป็นการเฉพาะกิจ ไม่มีโครงสร้างรองรับ งานบุคคลที่มีหน่วยงานการส่งเสริมจริยธรรมเองก็ประสบปัญหาเรื่องของภาระงาน เนื่องจากมีภาระงานของหน่วยงานตามปกติที่ต้องดำเนินการ และงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตามปกติมากอยู่แล้ว โดยภารกิจด้านการส่งเสริมจริยธรรมมักไม่ได้เป็นงานเร่งด่วน มีความซ้ำซ้อนกับภาระความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่จากงานปกติ และไม่ได้ถูกจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินงาน

๔) การขับเคลื่อนงานส่งเสริมจริยธรรมที่ผ่านมา มักจะทำได้จำกัดในวงแคบโดยหน่วยงานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมยังขาดการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนอื่น ๆ และขาดช่องทางในการประชาสัมพันธ์ที่ประสบความสำเร็จ

๕) การส่งเสริมจริยธรรมภายในองค์กร และการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการจัดกิจกรรมต่าง ยังไม่ได้รับการตอบรับจากผู้ร่วมงานเท่าที่ควร

๓.๑.๒ สถานการณ์และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐที่เป็น 'โอกาส' (Opportunities) ในการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ มีดังนี้

๑) พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นกฎหมายที่รองรับการส่งเสริมจริยธรรมที่ ชัดเจน โดยได้พัฒนากลไกด้านจริยธรรมไว้ค่อนข้างครบถ้วนแล้ว

๒) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นแนวปฏิบัติของข้าราชการพลเรือนที่ชัดเจน

๓) ปัจจุบันสังคมเริ่มมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้นประชาชนสามารถเข้าถึงสื่อหลักและสื่อสังคมออนไลน์ได้ง่ายกว่าในอดีตและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบติดตามการทำงานและกดดันเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ประพฤติมิชอบ โดยมีความตื่นตัวทั้งในส่วนบุคคล เครือข่ายภาคประชาสังคม และสื่อมวลชนที่พร้อมจะทำหน้าที่ในการตรวจสอบ และกดดันเจ้าหน้าที่ผู้ประพฤติมิชอบได้ในวงกว้าง

๔) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงถือเป็นส่วนเสริมที่สำคัญต่อการส่งเสริมจริยธรรมใน

หน่วยงานของรัฐ ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐรู้จักอยู่อย่างพอเพียง ไม่เปียดเบียนผู้อื่น ไม่ฟุ้งเฟ้อ

๕) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศอาจช่วยให้เกิดระบบการกำกับดูแลพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐและผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น หากมีระบบการเชื่อมโยงข้อมูลทรัพย์สินและบัญชีทางธนาคารที่ดี ก็อาจช่วยให้เกิดการรายงานทรัพย์สินและตรวจสอบทรัพย์สินเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสิทธิภาพ ไม่เป็นภาระ ลดการใช้เอกสาร และสามารถทำให้ มาตรการตรวจสอบทรัพย์สินมีความครอบคลุมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับได้โดยไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ ของรัฐระดับสูงเท่านั้น หรือการตรวจสอบเปรียบเทียบกับราคาจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบสารสนเทศก็อาจช่วยป้องกันการจัดซื้อจัดจ้างในราคาแพงเกินจริงที่เป็นการทุจริตได้

๖) กระแสโลกที่ตื่นตัวเรื่องจริยธรรมทำให้ประเทศไทยต้องปรับตัวตาม

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐที่เป็น 'อุปสรรค' (Threats) ในการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ มีดังนี้

๑) ภาคประชาชน ภาคธุรกิจ นักการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งได้รับประโยชน์ จะช่วยปกปิดการกระทำผิด

๒) ประชาชน สังคม ภาคเอกชน และสื่อมวลชนที่เข้ามาตรวจสอบพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม ส่วนใหญ่จะมีความตื่นตัวในช่วงสั้น ๆ ซึ่งหากผ่านไปช่วงเวลาหนึ่ง ก็มักจะปล่อยผ่านลืมนไปและบริบทของสังคมไทย ยังเป็นสังคมที่ลืมนง่ายและพร้อมให้อภัยหรือยอมรับให้ผู้ที่ฝ่าฝืนจริยธรรมกลับเข้ามามีบทบาทได้อีก

๓) กระแสสังคมยุคใหม่ที่เริ่มไม่เชื่อถือศรัทธาในศาสนา และสถาบันหลักต่างๆ มีการตั้งคำถาม และเกิดข้อกังขาในประเด็นจริยธรรมต่าง ๆ ว่าเป็นสิ่งที่สังคมต้องการหรือไม่ ทำให้การขับเคลื่อนจริยธรรมภาครัฐ และประเด็นจริยธรรมจะถูกตั้งคำถามมา กว้าง และเป็นอุปสรรคต่อการสร้างการยอมรับคุณค่าทางจริยธรรมในสังคม

๔) ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลก และเศรษฐกิจไทยตกต่ำ

ทั้งนี้ รายละเอียดของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปรากฏตามตารางวิเคราะห์ SWOTและ

TOWS Matrix Analysis

ตารางการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix Analysis

	'โอกาส' (Opportunities) ๑. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีกฎหมายรองรับการส่งเสริมจริยธรรม ๒. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๖๔ มีการกำหนดแนวปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือน ๓. สังคมให้ความสำคัญกับเรื่องจริยธรรม ประชาชนสามารถเข้าถึงสื่อต่าง ๆ ทั้งสื่อกระแสหลัก และสื่อสังคมออนไลน์ได้ง่ายขึ้นมากกว่าในอดีต สังคม ประชาชน สื่อมวลชน พร้อมกดดันและตรวจสอบการทำงานเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๔. การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพื้นฐาน ๕. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีช่วยทำให้เกิดระบบการกำกับดูแลและควบคุมตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ๖. กระแสโลกที่ตื่นตัวเรื่องจริยธรรมทำให้ประเทศไทยต้องปรับตัวตามกระแสโลก	'อุปสรรค' (Threats) ๑. สังคมพึ่งพาช่วยปกปิด และช่วยเหลือคนผิด ๒. สังคมลืมนง่าย ให้อภัย รู้สึกว่าเป็นเรื่องปกติ ๓. ไม่เชื่อถือศรัทธาในศาสนา และสถาบันหลักต่างๆ เป็นอุปสรรคต่อการสร้างการยอมรับคุณค่าทางจริยธรรมในสังคม ๔. ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
'จุดแข็ง' (Strengths) ๑. ผู้บริหารมีนโยบายเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และต่อต้านการทุจริต ๒. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ได้กำหนดให้มี กลุ่มจริยธรรมเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมจริยธรรมกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ๓. มีประมวลจริยธรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๔. มีแผนงาน/กิจกรรมที่ขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสนับสนุนยกย่องบุคลากรที่มี	กลยุทธ์การบริหารเชิงรุก : SO ๑. ผู้บริหารทุกระดับเป็นแบบอย่างที่ดีและมีนโยบาย/ประกาศเจตนารมณ์ส่งเสริมการดำเนินงานตามมาตรฐานจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ๒. ผู้บริหารทุกระดับส่งเสริมให้นโยบาย/ประกาศเจตนารมณ์ไปสู่การปฏิบัติ ๓. ขับเคลื่อน ให้มีกลไกในการส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดผล และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เช่น นโยบาย แผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติงานและเครื่องมือต่างๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน	กลยุทธ์การบริหารเชิงป้องกัน : ST ๑. สร้างความเข้มแข็งและต่อเนื่องให้กับกลไกการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ๒. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม เช่น การอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ๓. ผลิตและเผยแพร่สื่อ เพื่อการสร้างความรู้ความเข้าใจ และการรณรงค์ ในเรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ให้เข้าใจง่าย และต่อเนื่อง

คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ ๕. มีภาคีเครือข่ายทางดำเนินงานวัฒนธรรมทั้งในระดับชุมชนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่สามารถประสานเชื่อมโยงในการพัฒนางานด้านวัฒนธรรม ๖. บุคลากรในกรมส่งเสริมวัฒนธรรมทุกระดับพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน ๗. บุคลากรในกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเป็นอย่างดี มีกรอบและแนวทางปฏิบัติตามระเบียบ และตามอำนาจหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้แล้วชัดเจน มีกรอบประมวลจริยธรรมให้ยึดถือปฏิบัติอยู่แล้วในเกือบทุกหน่วยงาน ๘. บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมส่วนใหญ่ยังเชื่อมั่นและยึดถือจริยธรรมเป็นหลักในการประพฤติตนและในการทำงาน หากได้รับการส่งเสริมและให้ความเชื่อมั่นก็พร้อมที่จะร่วมส่งเสริมจริยธรรมและสร้างเสริมสังคมจริยธรรมให้เกิดขึ้นได้	๔. สร้างเครือข่ายและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร และเครือข่ายภายนอกในการส่งเสริมจริยธรรม ๕. นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แนวทางการควบคุมทางสังคม ฯลฯ มาเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมจริยธรรม ๖. ใช้เทคโนโลยีสื่อสารควบคุมไปกับการผลักดันจริยธรรม เช่น เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการส่งเสริมจริยธรรม และการณรงค์ผ่านสื่อกระแสหลักและสื่อออนไลน์ ๗. ใช้แนวทางยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลภายในองค์กร, ภายนอกองค์กร รวมทั้งเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีจริยธรรม เพื่อแสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์ของกรมฯ ที่ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของจริยธรรม	๔. ส่งเสริมให้เครือข่ายทางวัฒนธรรม ได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กร เช่น การรับฟังความคิดเห็นต่อการบริหารงานร่วมกันและนำแนวทางมาปรับปรุงพัฒนางาน เพื่อแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานขององค์กรที่เปิดเผย โปร่งใสในการปฏิบัติงานภาครัฐ รวมทั้ง ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล องค์กรเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่ประพฤติ ปฏิบัติดีมีจริยธรรม ๕. ส่งเสริมและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการร่วมมือส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร ๖. ส่งเสริมและเน้นย้ำเรื่องบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรในการทำงานเพื่อประชาชน และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน
'จุดอ่อน' (Weaknesses) ๑.มาตรฐานทางจริยธรรมมีความเป็นนามธรรม เข้าใจยากไม่ชัดเจน ๒.บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมบางส่วนขาดความสนใจ ไม่เข้าใจ เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม ๓.ไม่มีโครงสร้างหน่วยงานด้านจริยธรรมที่ชัดเจน อัตรากำลังคนประมาณในการทำงานส่งเสริมจริยธรรมไม่เพียงพอ ภาระงานส่งเสริมจริยธรรมซ้ำซ้อนกับภาระงานปกติของหน่วยงาน	กลยุทธ์การบริหารเชิงแก้ไข : WO ๑. จัดทำองค์ความรู้เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ในรูปแบบที่ให้เข้าใจง่าย เช่น Infographic และเผยแพร่ สื่อสารภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ๒.จัดกิจกรรมอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ๓.กำหนดกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรของหน่วยงาน ๔. กำหนดโครงสร้างของหน่วยงานด้านจริยธรรมภายในองค์กรที่ชัดเจน	กลยุทธ์การบริหารเชิงรับ : WT ๑. รณรงค์ให้บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อถือศรัทธาในศาสนา และคุณค่าของจริยธรรม ๒. สร้างการรับรู้และวิถีปฏิบัติของคนในสังคมให้ต่อต้านการกระทำผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๓. สื่อสารให้ประชาชน และสังคมได้รับรู้ถึงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีจริยธรรมและเป็นที่พึงของประชาชน

๔.ไม่ประสบความสำเร็จในการสร้างเครือข่าย ขาดการสื่อสารณรงค์ในการใช้สื่อเผยแพร่มาตรฐานทางจริยธรรม ๕.กิจกรรมด้านจริยธรรมยังไม่ได้รับการตอบรับจากผู้ร่วมงาน	๕. สร้างการรับรู้ เรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม กับบุคคลภายนอก ๖. จัดทำแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการเพื่อนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การแต่งตั้ง การเลื่อน การย้ายบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง	
---	--	--

การนำประเด็น SWOT มากำหนดประเด็นขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

การนำประเด็น SWOT มากำหนดประเด็นขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยการวิเคราะห์แบบ TOWS Matrix กล่าวคือเป็นการนำจุดแข็ง (strength) จุดอ่อน (weakness) โอกาส (opportunities) และอุปสรรค (threats) มาจับคู่เพื่อออกแบบกลยุทธ์ ซึ่งสามารถแบ่งกลยุทธ์ออกเป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่

๑) กลยุทธ์การบริหารเชิงรุก (SO Strategy) ได้มาจากการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและโอกาสแล้วนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาร่วมกัน

๒) กลยุทธ์การบริหารเชิงแก้ไข (WO Strategy) ได้มาจากการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและโอกาสแล้วนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาร่วมกัน

๓) กลยุทธ์การบริหารเชิงป้องกัน (ST Strategy) ได้มาจากการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและข้อจำกัดแล้วนำข้อมูลมาพิจารณาร่วมกัน

๔) กลยุทธ์การบริหารเชิงรับ (WT Strategy) ได้มาจากการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัดแล้วนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาร่วมกัน

จากนั้น กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทของการขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของประเทศไทย โดยมีประเด็นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ดังนี้

กลยุทธ์การบริหารเชิงรุก : SO

๑. ผู้บริหารทุกระดับเป็นแบบอย่างที่ดีและมีนโยบาย/ประกาศเจตนารมณ์ส่งเสริมการดำเนินงานตามมาตรฐานจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

๒. ผู้บริหารทุกระดับส่งเสริมให้นโยบาย/ประกาศเจตนารมณ์ไปสู่การปฏิบัติ

๓. ขับเคลื่อนให้มีกลไกในการส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดผลและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เช่น นโยบาย, แผนยุทธศาสตร์, แผนปฏิบัติงานและเครื่องมือต่างๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

๔. สร้างเครือข่ายและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร และเครือข่ายภายนอกในการส่งเสริมจริยธรรม

๕. นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แนวทางการควบคุมทางสังคมฯ มาเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมจริยธรรม

๖. ใช้เทคโนโลยีสื่อสารควบคุมไปกับการผลักดันจริยธรรม เช่น เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการส่งเสริมจริยธรรม และการณรงค์ผ่านสื่อกระแสหลักและสื่อออนไลน์

๗. ใช้แนวทางยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลภายในองค์กร, ภายนอกองค์กร รวมทั้งเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีจริยธรรม เพื่อแสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์ของกรมฯ ที่ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของจริยธรรม

กลยุทธ์การบริหารเชิงแก้ไข : WO

๑. จัดทำองค์ความรู้เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น Infographic และเผยแพร่ สื่อสารภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

๒. จัดกิจกรรมอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

๓. กำหนดกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรของหน่วยงาน

๔. กำหนดโครงสร้างของหน่วยงานด้านจริยธรรมภายในองค์กรที่ชัดเจน

๕. สร้างการรับรู้ เรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม กับบุคคลภายนอก

๖. จัดทำแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการเพื่อนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การแต่งตั้ง การเลื่อน การย้ายบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

กลยุทธ์การบริหารเชิงป้องกัน : ST

๑. สร้างความเข้มแข็งและต่อเนื่องให้กับกลไกการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

๒. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม เช่น การอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง

๓. ผลิตและเผยแพร่สื่อ เพื่อการสร้างความรู้ความเข้าใจ และการรณรงค์ ในเรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ให้เข้าใจง่าย และต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้เครือข่ายทางวัฒนธรรม ได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กร เช่น การรับฟังความคิดเห็นต่อการบริหารงานร่วมกันและนำแนวทางมาปรับปรุง พัฒนางาน เพื่อแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานขององค์กรที่เปิดเผย โปร่งใสในการปฏิบัติงานภาครัฐ รวมทั้ง ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล องค์กรเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่ประพฤติ ปฏิบัติดีมีจริยธรรม

๕. ส่งเสริมและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการร่วมมือส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร

๖. ส่งเสริมและเน้นย้ำเรื่องบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรในการทำงานเพื่อประชาชน และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

กลยุทธ์การบริหารเชิงรับ : WT

๑. รณรงค์ให้บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อถือศรัทธาในศาสนา และคุณค่าของจริยธรรม

๒. สร้างการรับรู้และวิถีปฏิบัติของคนในสังคมให้ต่อต้านการกระทำผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓. สื่อสารให้ประชาชน และสังคมได้รับรู้ถึงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีจริยธรรม และเป็นที่ยังของประชาชน

บทที่ ๔

สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรม ของกรมส่งเสริมจริยธรรม (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๐)

แผนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรม ของกรมส่งเสริมจริยธรรม (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๐) เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม กระบวนการรักษากฎหมายให้บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินและแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีการประพฤติปฏิบัติในการทำหน้าที่เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)

๔.๒ พันธกิจ (Mission)

สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม แสดงให้เห็นถึงภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชน

๔.๓ เป้าหมาย (Goal)

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมจริยธรรม บุคลากรในกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่าและความสำคัญของการประพฤติปฏิบัติที่ดีมีจริยธรรม และปฏิบัติตาม ,ปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ส่งผลให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเครือข่ายทางวัฒนธรรมไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชน

๔.๔ วัตถุประสงค์ (Objective)

๔.๔.๑ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม กระบวนการรักษากฎหมาย การส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมให้บุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

๔.๔.๒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนระบบราชการและองค์กรภาครัฐให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินและแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๔.๕ ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรม ของกรมส่งเสริม จริยธรรม (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรม ของกรมส่งเสริม
วัฒนธรรม (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๐) มีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างระบบนิเวศทางจริยธรรมในองค์กร (Ecosystem)

ยุทธศาสตร์การสร้างระบบนิเวศทางจริยธรรมในองค์กร (Ecosystem) มุ่งเน้นให้
กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีการสร้างระบบนิเวศทางจริยธรรมในองค์กร คือ การสร้างบรรยากาศในการส่งเสริม สร้างการ
เรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรทางด้านจริยธรรม อย่างต่อเนื่อง และพัฒนากลไกระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ (HRM&HRD) ให้เชื่อมโยงกัน สนับสนุน สอดคล้องซึ่งกันและกัน เพื่อการยกระดับคุณภาพของบุคลากรทั้ง
กระบวนการความคิด (Mindset) และทักษะ (Skillsets) สร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม
เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ สนับสนุนการเรียนรู้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาทาง
จริยธรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่องและมีรูปแบบที่
เหมาะสมเฉพาะตน ยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริม สนับสนุน
และสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับเครือข่าย โดยการรับฟังปัญหา กำหนดแนวทางการบริหารจัดการที่
ตอบสนองความต้องการของประชาชนและประเทศชาติ

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อจัดทำกลไกการสร้างระบบนิเวศทางจริยธรรมในองค์กร (Ecosystem) ให้เป็น
ระบบและเป็นรูปธรรม
- ๒) เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับในการจัดทำกลไกการสร้างระบบ
นิเวศทางจริยธรรมในองค์กร (Ecosystem)

เป้าหมาย

- ๑) ผู้บริหารในองค์กรมีบทบาทในการสร้างกลไกการสร้างระบบนิเวศทางจริยธรรม
ในองค์กร (Ecosystem)
- ๒) บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการจัดทำกลไกการสร้างระบบนิเวศทางจริยธรรม
ในองค์กร (Ecosystem)
- ๓) เกิดกลไกการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อสร้างระบบนิเวศทางจริยธรรมในองค์กร
(Ecosystem)

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

- ๑) จำนวนนโยบาย/ประกาศเจตนารมณ์การส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรมีกลไกการ
สร้างระบบนิเวศทางจริยธรรม ของผู้บริหารในองค์กร จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง
- ๒) จำนวนบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการจัดทำกลไกการสร้างระบบนิเวศทาง
จริยธรรมในองค์กร (Ecosystem) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
- ๓) จำนวนระบบนิเวศทางจริยธรรมในองค์กร (Ecosystem) จำนวน ๑ ระบบ

กลยุทธ์

๑) ผู้บริหารมีนโยบาย/ประกาศเจตนารมณ์ส่งเสริมการดำเนินงานตามมาตรฐานจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

๒) ขับเคลื่อนให้มีกลไกในการส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดผลและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เช่น นโยบาย แผนยุทธศาสตร์,แผนปฏิบัติงานและเครื่องมือต่างๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

๓) สร้างความเข้มแข็งและต่อเนื่องให้กับกลไกการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

๔) ส่งเสริมและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการร่วมมือส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร

๕) กำหนดโครงสร้างของหน่วยงานด้านจริยธรรมภายในองค์กรที่ชัดเจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุนให้นำกลไกการส่งเสริมจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติให้ครอบคลุมทุกระดับทั่วทั้งองค์กร

ยุทธศาสตร์การผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุนให้นำกลไกการส่งเสริมจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติให้ครอบคลุมทุกระดับทั่วทั้งองค์กร มุ่งเน้นให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรมนำกลไกการส่งเสริมจริยธรรมไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อจัดนำกลไกการส่งเสริมจริยธรรมมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม เกิดผลสำเร็จในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

๒) เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับในการร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร

เป้าหมาย

๑) ผู้บริหารในองค์กรมีส่วนร่วมในกลไก/กิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรม
๒) บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกลไก/กิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรม
๓) เกิดกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร และนำไปสู่การสร้างระบบนิเวศทางจริยธรรมในองค์กร (Ecosystem)

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

๑) จำนวนผู้บริหารมีส่วนร่วมในกลไก/กิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

๒) จำนวนบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๓) จำนวนกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรไม่น้อยกว่า จำนวน ๖ กิจกรรม

กลยุทธ์

- ๑) ผู้บริหารทุกระดับส่งเสริมให้นโยบาย/ประกาศเจตนารมณ์ไปสู่การปฏิบัติ
- ๒) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม เช่น การอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) จัดทำองค์ความรู้เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น Infographic และเผยแพร่ สื่อสารภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- ๔) จัดกิจกรรมอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม
- ๕) กำหนดกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรของหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในงานบริหารบุคคล

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในงานบริหารบุคคล มุ่งเน้นให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรม นำมาตรฐานทางจริยธรรมไปปฏิบัติในงานบริหารบุคคลให้เป็นรูปธรรม เนื่องจากการจัดทำประมวลจริยธรรมและการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีหลักการคือ เพื่อให้ประมวลจริยธรรมที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภท รวมถึงองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีมาตรฐานเดียวกัน และมีสภาพบังคับทางกฎหมาย มีการกำหนดมาตรการและกลไกในการขับเคลื่อนงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการเสริมสร้างและรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

โดยมาตรการที่สำคัญประการหนึ่งคือ การนำข้อมูลความประพฤติทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลในขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ การย้าย โอน หรือเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบ เครื่องมือต่าง ๆ ที่เอื้อให้มีการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล อาทิ การสอบวัดความรู้และตรวจสอบประวัติบุคคลตั้งแต่เข้าสมัครงาน มีหลักเกณฑ์และเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ใช้ประกอบการแต่งตั้งบุคคล โดยเฉพาะการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง ซึ่งการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคลจะเป็นกลไกส่งเสริมให้คนดีมีจริยธรรมได้มีโอกาสก้าวหน้าและเป็นแรงจูงใจให้มีการประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนด

วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดแนวทาง กลไก เครื่องมือการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารบุคคลในขั้นตอนต่างๆ

เป้าหมาย

หน่วยงานของรัฐนำหลักเกณฑ์มาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารบุคคลให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

จำนวนแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ไม่น้อยกว่า ๒ แนวทาง

กลยุทธ์

๑) ส่งเสริมและเน้นย้ำเรื่องบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรในการทำงานเพื่อประชาชน และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

๒) จัดทำแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการเพื่อนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแต่งตั้ง การเลื่อน การย้ายบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมและสานพลังทุกภาคส่วนเพื่อสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรทางจริยธรรม

ยุทธศาสตร์การสร้างการมีส่วนร่วมและสานพลังทุกภาคส่วน เพื่อสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรทางจริยธรรม มุ่งเน้นให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรม มีกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในที่มีส่วนร่วมในทุกๆ ขั้นตอน รวมทั้งเปิดโอกาสให้เครือข่ายทางวัฒนธรรม ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เช่น การเปิดรับฟังความคิดเห็นของการปรับแก้กฎหมายในความรับผิดชอบ การรับฟังความคิดเห็นในการดำเนินโครงการ การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อนำเอาข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะมาปรับปรุง และพัฒนากระบวนการทำงาน ให้ตรงกับความต้องการ รวมทั้งกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีกระบวนการทำงานที่เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ ขณะเดียวกันก็ร่วมส่งเสริม เชิดชูเกียรติบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีจริยธรรม รวมทั้งเชิดชูเกียรติบุคคลภายนอก เครือข่ายทางวัฒนธรรมที่เป็นผู้มีจริยธรรมเช่นกัน

ผลักดันให้เกิดการสร้างเครือข่ายภายในองค์กร และภายนอกองค์กรเพื่อทำงานส่งเสริมจริยธรรมในระยะยาว โดยมีจุดเน้นสนับสนุนส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนร่วมกันสนับสนุนการดำเนินการในเชิงบวกเกี่ยวกับจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกิดการสร้างระบบจูงใจในการทำความดีและมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม

วัตถุประสงค์

๑) สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมหรือสนับสนุนช่วยเหลือการสร้างเสริมจริยธรรมในองค์กร

๒) ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อแสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้

เป้าหมาย

๑) สร้างกลไกทางจริยธรรมให้ทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทางจริยธรรม และตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของการปฏิบัติตามจริยธรรม

๒) กำหนดแนวทาง มาตรการเพื่อรับฟังความคิดเห็น สอบถามความพึงพอใจ และนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓) สร้างเครือข่ายภายในและภายนอกในการส่งเสริมจริยธรรม

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

๑) จำนวนกลไกทางจริยธรรมให้ทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทางจริยธรรม ไม่น้อยกว่า ๒ แนวทาง

๒) จำนวนแนวทาง มาตรการเพื่อรับฟังความคิดเห็น สอบถามความพึงพอใจ และนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ไม่น้อยกว่า ๒ แนวทาง

กลยุทธ์

๑) สร้างเครือข่ายและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร และเครือข่ายภายนอกในการส่งเสริมจริยธรรม

๒) ส่งเสริมให้เครือข่ายทางวัฒนธรรม ได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กร เช่น การรับฟังความคิดเห็นต่อการบริหารงานร่วมกันและนำแนวทางมาปรับปรุง พัฒนางาน เพื่อแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานขององค์กรที่เปิดเผย โปร่งใสในการปฏิบัติงานภาครัฐ

๓) ใช้แนวทางยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลภายในองค์กร, ภายนอกองค์กร รวมทั้งเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีจริยธรรม เพื่อแสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์ของกรมฯ ที่ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของจริยธรรม

๔) หนุนรงค์ให้บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อถือศรัทธาในศาสนา และคุณค่าของจริยธรรม

๕) สร้างการรับรู้และวิถีปฏิบัติของคนในสังคมให้ต่อต้านการกระทำผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสาร สร้างการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจ มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักจริยธรรมในการปฏิบัติตน

ยุทธศาสตร์การสื่อสาร สร้างการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจ มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักจริยธรรมในการปฏิบัติตน มุ่งเน้นให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรม พัฒนาการใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้คนในองค์กรมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสารแนวใหม่ควบคู่ไปกับการผลักดันจริยธรรม ใช้การสื่อสารและการรณรงค์สร้างความรู้ ความเข้าใจ และความสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรมในองค์กร

วัตถุประสงค์

๑) สร้างความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานทางจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กรและประชาชน

๒) เปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรให้ยึดหลักการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม

เป้าหมาย

๑) สร้าง พัฒนากลไก หรือเครื่องมือ รวมถึงองค์ความรู้ เพื่อการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม และรณรงค์ส่งเสริมจิตสำนึก และเสริมสร้างเครือข่ายจริยธรรมผ่านสื่อรูปแบบต่างๆที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

๒) สร้างการยอมรับและเคารพซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมกับประชาชน

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

๑) จำนวนกลไก หรือเครื่องมือ รวมถึงองค์ความรู้ เพื่อการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม ไม่น้อยกว่า ๑๐ เรื่อง และเผยแพร่ภายในและภายนอกองค์กร ไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง

๒) ผลการสำรวจทัศนคติของประชาชนรับรู้และเข้าใจจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์

๑) ผลิตและเผยแพร่สื่อ เพื่อการสร้างความรู้ความเข้าใจ และการรณรงค์ ในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ให้เข้าใจง่าย และต่อเนื่อง

๒) ใช้เทคโนโลยีสื่อสารควบคู่ไปกับการผลักดันจริยธรรม เช่น เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการส่งเสริมจริยธรรม และการรณรงค์ผ่านสื่อกระแสหลักและสื่อออนไลน์

๓) สื่อสารให้ประชาชน และสังคมได้รับรู้ถึงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีจริยธรรมและเป็นที่ยอมรับของประชาชน



ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐)

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

ยึดมั่นใน
สถาบันหลัก
ของประเทศ

ชื่อสัตย์
สุจริต

กล้า
ตัดสินใจใน
สิ่งที่ถูกต้อง

มุ่งผลสัมฤทธิ์
ของงาน

ยึดถือ
ประโยชน์
ส่วนรวม

ปฏิบัติหน้าที่
อย่างเป็นธรรม

ดำรงตน
เป็นแบบอย่าง
ที่ดี

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของสำนักงานก.พ. (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

สร้างมาตรฐาน
ทางจริยธรรมภายใน
หน่วยงานของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

ผลักดันนโยบาย
ระบบบริหารกลไก
ส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม
ภาครัฐสู่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน
และทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ส่งเสริมการนำ
มาตรฐานทางจริยธรรม
ไปใช้ในการบริหาร
งานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

รวมพลังทุกภาคส่วน
ในการสร้างสังคม-วัฒนธรรม
ทางจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕

สื่อสารสร้างความรู้
ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติ
เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม
และการกระทำผิด

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ (Vision)

บุคลากรของกรมส่งเสริม
วัฒนธรรม
มีการประพฤติปฏิบัติในการทำหน้าที่
เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้
(Trusted Public Officers)

พันธกิจ (Mission)

สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
มีวัฒนธรรมองค์กรที่ใช้ความสำคัญกับการปฏิบัติตน
ตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม
แสดงให้เห็นถึงภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคนดี
มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น
และไว้วางใจจากประชาชน

เป้าหมาย (Goal)

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมจริยธรรม
บุคลากรในกรมส่งเสริมวัฒนธรรม
มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ใช้คุณค่าและความสำคัญ
ของการประพฤติปฏิบัติที่ดีมีจริยธรรมและปฏิบัติตน
ปฏิบัติตามที่ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
ส่งผลให้ผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเครือข่ายทางวัฒนธรรม
ไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างระบบนิเวศทางจริยธรรมในองค์กร (Ecosystem)

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อจัดทำกลไกการสร้างระบบนิเวศทางจริยธรรมในองค์กร (Ecosystem) ให้เป็นระบบและเป็นรูปธรรม
- ๒) เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับในการจัดทำกลไกการสร้างระบบนิเวศทางจริยธรรมในองค์กร (Ecosystem)

เป้าหมาย

- ๑) ผู้บริหารในองค์กรมีบทบาทในการสร้างกลไกการสร้างระบบนิเวศทางจริยธรรมในองค์กร (Ecosystem)
- ๒) บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการจัดทำกลไกการสร้างระบบนิเวศทางจริยธรรมในองค์กร (Ecosystem)
- ๓) เกิดกลไกการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อสร้างระบบนิเวศทางจริยธรรมในองค์กร (Ecosystem)

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

- ๑) จำนวนนโยบาย/ประกาศเจตนารมณ์การส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรมีกลไกการสร้างระบบนิเวศทางจริยธรรม
ของผู้บริหารในองค์กรจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง
- ๒) จำนวนบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการจัดทำกลไกการสร้างระบบนิเวศทางจริยธรรมในองค์กร (Ecosystem)
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

กลยุทธ์

- ๑) ผู้บริหารมีนโยบาย/ประกาศเจตนารมณ์ส่งเสริมการดำเนินงานตามมาตรฐานจริยธรรมและประมวลจริยธรรม
- ๒) ขับเคลื่อนให้มีกลไกในการส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดผลและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เช่น นโยบาย แผนยุทธศาสตร์,
แผนปฏิบัติงานและเครื่องมือนิตยภัต เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน
- ๓) สร้างความเข้มแข็งและต่อเนื่องให้กับการจัดทำกลไกการสร้างระบบนิเวศทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม
- ๔) ส่งเสริมและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการร่วมมือส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร
- ๕) กำหนดโครงสร้างของหน่วยงานด้านจริยธรรมภายในองค์กรที่ชัดเจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคีการส่งเสริมจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติให้ครอบคลุมทุกระดับทั่วทั้งองค์กร

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อจัดทำกลไกการส่งเสริมจริยธรรมมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม เกิดผลสำเร็จในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ
- ๒) เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับในการร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร

เป้าหมาย

- ๑) ผู้บริหารในองค์กรมีส่วนร่วมในกลไก/กิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรม
- ๒) บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกลไก/กิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรม
- ๓) เกิดกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร และนำไปสู่การสร้างระบบนิเวศทางจริยธรรมในองค์กร (Ecosystem)

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

- ๑) จำนวนผู้บริหารมีส่วนร่วมในกลไก/กิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐
- ๒) จำนวนบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
- ๓) จำนวนกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรไม่น้อยกว่า จำนวน ๖ กิจกรรม

กลยุทธ์

- ๑) ผู้บริหารทุกระดับส่งเสริมให้ผ่านนโยบาย/ประกาศเจตนารมณ์ไปสู่การปฏิบัติ
- ๒) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรม เช่น การอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- ๓) จัดทำองค์ความรู้เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น Infographic และเผยแพร่สื่อสาร
ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- ๔) จัดกิจกรรมอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม
- ๕) กำหนดกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรของหน่วยงาน



มาตรา ๕

ยึดมั่นใน
สถาบันหลัก
ของประเทศ

ซื่อสัตย์
สุจริต

กล้า
ตัดสินใจใน
สิ่งที่ถูกต้อง

มุ่งผลสัมฤทธิ์
ของงาน

คิดถึง
ประโยชน์
ส่วนรวม

ปฏิบัติหน้าที่
อย่างเป็นธรรม

ดำรงตน
เป็นแบบอย่าง
ที่ดี

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของสำนักงานก.พ. (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

สร้างมาตรฐาน
ทางจริยธรรมภายใน
หน่วยงานของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

ผลักดันนโยบาย
ระบบบริหารกลไก
ส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม
ภาครัฐครอบคลุมทุกหน่วยงาน
และทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ส่งเสริมการนำ
มาตรฐานทางจริยธรรม
ไปใช้ในการบริหาร
งานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

รวมพลังทุกภาคส่วน
ในการสร้างสังคม-วัฒนธรรม
ทางจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕

สื่อสารสร้างความรู้
ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติ
เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม
และการกระทำผิด

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ (Vision)

บุคลากรของกรมส่งเสริม
วัฒนธรรม
มีการประพฤติปฏิบัติในการทำหน้าที่
เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้
(Trusted Public Officers)

พันธกิจ (Mission)

สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
มีวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติ
ตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม
แสดงให้เห็นถึงภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคนดี
มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น
และไว้วางใจจากประชาชน

เป้าหมาย (Goal)

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมจริยธรรม
บุคลากรในกรมส่งเสริมวัฒนธรรม
มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่าและความสำคัญ
ของการประพฤติปฏิบัติที่ดีมีจริยธรรมและปฏิบัติตน
ปฏิบัติตามที่ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
ส่งผลให้ผู้บริหารมีส่วนได้ส่วนเสียและเครือข่ายทางวัฒนธรรม
ไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดแนวทาง กลไก เครื่องมือการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารบุคคลในขั้นตอนต่างๆ

เป้าหมาย

หน่วยงานของรัฐนำหลักเกณฑ์มาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารบุคคลให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

จำนวนแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ไม่น้อยกว่า ๒ แนวทาง

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมและแนะนำเรื่องบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรในการทำงานเพื่อประชาชน และดำเนินถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน
- ๒) จัดทำแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการเพื่อนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแต่งตั้ง การเลื่อน การย้ายบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมและสานพลังทุกภาคส่วนเพื่อสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรทางจริยธรรม

วัตถุประสงค์

- ๑) สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมหรือสนับสนุนช่วยเหลือการสร้างเสริมจริยธรรมในองค์กร
- ๒) ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อแสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้

เป้าหมาย

- ๑) สร้างกลไกทางจริยธรรมให้ทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทางจริยธรรม และตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของการปฏิบัติตามจริยธรรม
- ๒) กำหนดแนวทาง มาตรการเพื่อรับฟังความคิดเห็น สอบถามความพึงพอใจ และนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน
- ๓) สร้างเครือข่ายภายในและภายนอกในการส่งเสริมจริยธรรม

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

- ๑) จำนวนกลไกทางจริยธรรมให้ทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทางจริยธรรม ไม่น้อยกว่า ๒ แนวทาง
- ๒) จำนวนแนวทาง มาตรการเพื่อรับฟังความคิดเห็น สอบถามความพึงพอใจ และนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ไม่น้อยกว่า ๒ แนวทาง

กลยุทธ์

- ๑) สร้างเครือข่ายและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร และเครือข่ายภายนอกในการส่งเสริมจริยธรรม
- ๒) ส่งเสริมให้เครือข่ายทางวัฒนธรรม ได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กร เช่น การรับฟังความคิดเห็นต่อการบริหารงานร่วมกันและนำแนวทางมาปรับปรุงพัฒนางาน เพื่อแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานขององค์กรที่เปิดเผย โปร่งใสในการปฏิบัติงานภาครัฐ
- ๓) ใช้แนวทางยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลภายในองค์กร, ภายนอกองค์กร รวมทั้งเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีจริยธรรม เพื่อแสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์ของกรมฯ ที่ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของจริยธรรม
- ๔) รณรงค์ให้บุคลากรในองค์กรมีความซื่อสัตย์สุจริตในศาสนา และคุณค่าของจริยธรรม
- ๕) สร้างการรับรู้และวิถีปฏิบัติของคนในสังคมให้ต่อต้านการกระทำผิดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสาร สร้างการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจ มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

- ๑) สร้างความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานทางจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กรและประชาชน
- ๒) เปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรให้ยึดหลักการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรม

เป้าหมาย

- ๑) สร้าง พัฒนากลไก หรือเครื่องมือ รวมถึงองค์ความรู้ เพื่อการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม และรณรงค์ส่งเสริมจิตสำนึก และเสริมสร้างค่านิยมจริยธรรมผ่านสื่อรูปแบบต่างๆที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
- ๒) สร้างการยอมรับและเคารพซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมกับประชาชน

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

- ๑) จำนวนกลไก หรือเครื่องมือ รวมถึงองค์ความรู้ เพื่อการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม ไม่น้อยกว่า ๑๐ เรื่อง และเผยแพร่ภายในและภายนอกองค์กร ไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง
- ๒) ผลการสำรวจทัศนคติของประชาชนรับรู้และเข้าใจจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์

- ๑) ผลิตและเผยแพร่สื่อ เพื่อการสร้างความรู้ความเข้าใจ และการรณรงค์ในเรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ให้เข้าใจง่าย และต่อเนื่อง
- ๒) ใช้เทคโนโลยีสื่อสารควบคู่ไปกับการผลักดันจริยธรรม เช่น เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการส่งเสริมจริยธรรม และการรณรงค์ผ่านสื่อกระแสหลักและสื่อออนไลน์
- ๓) สื่อสารให้ประชาชน และสังคมได้รับรู้ถึงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีจริยธรรมและเป็นที่ยอมรับของประชาชน